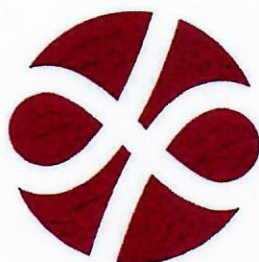


PRÍLOHA Č. 4 DODATKU

DOPRAVNÝ PODNIK BRATISLAVA, a.s.



**DOPRAVNÝ PODNIK
BRATISLAVA**

Príloha č. 6
ku Kolektívnej zmluve DPB, a.s. platnej pre rok 2017 - 2018

**POSKYTOVANIE
VÝKONNOSTNÝCH A MIMORIADNYCH ODMIEN
ZAMESTNANCOM DPB, a.s.**

Bratislava, február 2018

Dopravný podnik Bratislava, a.s. zastúpený predsedom Predstavenstva DPB, a.s. a generálnym riaditeľom DPB, a.s. na strane zamestnávateľa a Základná organizácia Integrovaného odborového zväzu pri DPB, a.s. Elektrické dráhy, Technická infraštruktúra, Základná organizácia Integrovaného odborového zväzu pri DPB, a.s. Divízia Autobusy, Bratislavský odborový zväz vodičov mestskej hromadnej dopravy, zastúpené predsedami príslušných ZO a OZ na strane zamestnancov

uzatvárajú túto

Prílohu č. 6 ku KZ DPB, a.s. pre rok 2017 - 2018

Táto Príloha č. 6 ku Kolektívnej zmluve DPB, a.s. pre rok 2017 - 2018 upravuje v zmysle všeobecne platnej legislatívy mzdové podmienky odmeňovania zamestnancov Dopravného podniku Bratislava, a.s. (ďalej len zamestnanci), ktoré boli dohodnuté v rámci kolektívneho vyjednávania medzi Dopravným podnikom Bratislava, a.s. (ďalej len zamestnávateľ) a príslušnými odborovými orgánmi v nasledovnej forme:

Táto príloha ku kolektívnej zmluve v zmysle Zákonníka práce ustanovuje mzdové podmienky k poskytovaniu výkonnostných odmien zamestnancom Dopravného podniku Bratislava, a.s..

Článok 1

Charakteristika výkonnostnej odmeny

Výkonnostná odmena je nadtarifná (pobádacia) zložka mzdy, ktorú môže zamestnávateľ poskytnúť svojmu zamestnancovi za účelom posilnenia mzdovej zainteresovanosti zamestnanca na kvalite a hospodárnosti ním vykonávanej práce. Poskytovanie tejto výkonnostnej odmeny nie je zo strany zamestnanca nárokovateľné.

Článok 2

Druhy výkonnostnej odmeny

- 1) Výkonnostnú odmenu je možné poskytnúť ako :
 - a) individuálnu - u ktorej sa kvalitatívny výsledok práce jednotlivca dá spoľahlivo vyhodnotiť,
 - b) kolektívnu - u ktorej prevláda, resp. je položený dôraz na kolektívny výsledok práce.
- 2) Výkonnostná odmena, v rámci ktorej je predom písomne stanovený konkrétny ukazovateľ, resp. konkrétna podmienka priznania uvedenej odmeny, sa nazýva prémie.
- 3) Prémia, v rámci ktorej je predom písomne stanovený konkrétny ukazovateľ, resp. konkrétna podmienka priznania uvedenej odmeny previazaná na konkrétny termín splnenia ukazovateľa sa nazýva termínová prémie.
- 4) U zamestnancov Oddelenia tarifných služieb a Oddelenia predaja cestovných lístkov, ktorí sa priamo podieľajú na zabezpečovaní tržieb sa okrem výkonnostnej odmeny uvedenej v ods. 1) poskytuje aj podielová prémie v závislosti na dosiahnutých tržbách v jednotlivých pracovných činnostiach:

<u>Činnosť</u>	<u>% podielu</u>	<u>sledovanie</u>	<u>hodnotí</u>
a) predaj v rámci DPB, a.s.	0,115	tržby z predaja CL (JCL+ PCL+ ost.tar.vyb.)	ved. odd. predaja CL ved. odd. TS
b) manipulácia s tržbami z predajní	0,016	tržby z predajní zabezpečené zvozem	vedúci odboru TS a PK
c) predaj a rozvoz províznym predajcom	0,040	tržby od províznym predajcom	vedúci odboru TS a PK
d) predaj doplnkového tovaru (inf. kanc.)	2,000	tržby z doplnkového tovaru	ved. odd.predaja CL ved. odd. TS
e) manipulácia s tržbami z automatov	0,050	tržby z automatov	vedúci odboru TS a PK

Podielová prémie poskytovaná zamestnancom v okruhu bodu a) bude vyplácaná systémom dvoch zložiek:

- a) 40 % z celkovej podielovej prémie bude vyplatených podľa počtu odpracovaných hodín v sledovanom období,
- b) 60 % z celkovej podielovej prémie bude vyplatených podľa % podielu na dosiahnutých tržbách v sledovanom období.

Vedúci oddelenia odbytu cestovných lístkov oddelenia tarifných služieb, resp. vedúci odboru tarifných služieb a prepravnej kontroly je oprávnený, v prípade zistenia nedostatkov vo výkone práce zamestnancovi oddelenia odbytu cestovných lístkov, oddelenia tarifných služieb, krátiť tomuto zamestnancovi dosiahnutú mesačnú podielovú prémie (za mesiac, v ktorom sa o nedostatku dozvedel) podľa miery závažnosti nedostatku až o 50 %.

5) U zamestnancov oddelenia prepravnej kontroly (okrem vedúceho uvedeného oddelenia), ktorí:

- a) realizujú príjem platieb (od cestujúcej verejnosti a od prepravných kontrolórov) v pokladni prepravnej kontroly, sa uplatňuje len podielová prémie v závislosti na dosiahnutej mesačnej tržbe. Z celkovej mesačnej tržby dosiahnutej daným zamestnancom sa tomuto zamestnancovi prizná podielová prémie vo výške 0,20 % z tržby do sumy 100 tis. €. Podielová prémie vo výške 0,20 % z tržby zo sumy nad 100 tis. € sa ponecháva na prerozdelenie vedúcemu oddelenia,
- b) realizujú spracovanie hlásení (HPTPP) od prepravných kontrolórov, sa uplatňuje len podielová prémie v závislosti na počte spracovaných hlásení. Za spracovanie jednej hlásenky sa príslušnému zamestnancovi prizná podielová prémie vo výške 0,015 €.

Ostatným zamestnancom oddelenia prepravnej kontroly, ktorí na prechodnú dobu budú pracovať v rámci bodov a) a b) sa okrem priznanej výkonnostnej odmeny (v zmysle ods.1)) poskytne aj alikvotná časť príslušnej podielovej prémie.

Pri zamestnancoch oddelenia prepravnej kontroly, ktorí priamo vykonávajú kontrolu tarifného vybavenia cestujúcich vo vozidlách MHD (revízori) sa uplatňuje len podielová prémie v závislosti na úspešnom vymožení platby úhrady za nezaplatenie cestovného. Príslušnému zamestnancovi prepravnej kontroly sa prizná podielová prémie za každý prípad nabehnutej tržby pre organizáciu z titulu prirážky k cestovnému vo výške 11,00 € podľa nasledujúceho členenia:

- a) z úhrady zaplatenej cestujúcim priamo vo vozidle (blok)
- b) z úhrady zaplatenej v doplatkovej pokladni, resp. na bankový účet DPB, a.s., v lehote najneskôr 60 dní od vykonania prepravnej kontroly cestujúceho, ku ktorému sa vzťahuje úhrada

Vedúci oddelenia prepravnej kontroly je oprávnený v prípade zistenia nedostatkov vo výkone práce daného zamestnanca, krátiť tomuto zamestnancovi (uvedenému v bode. 5) a 6) tejto Prílohy) dosiahnutú mesačnú podielovú prémie (za mesiac v ktorom sa o nedostatku dozvedel) podľa miery závažnosti nedostatku až o 50%.

Článok 3

Spôsob poskytovania výkonnostnej odmeny

1) Poskytnutie výkonnostnej odmeny zamestnancovi je riešené v troch po sebe nasledujúcich etapách :

- a) vystavenie písomného prísľubu výkonnostnej odmeny, podľa ktorého vznikne zamestnancovi nárok na výkonnostnú odmenu (vo výške stanovenej v prísľube) len po vyhodnotení tohto prísľubu príslušným vedúcim za podmienky dosiahnutia požadovanej kvality práce, resp. splnenia stanovených ukazovateľov. Prísľub sa vypisuje zásadne pred obdobím, na ktoré sa vystavuje,
- b) hodnotenie výkonu práce zamestnanca počas obdobia, na ktoré dostal zamestnanec prísľub výkonnostnej odmeny. V tomto období musí príslušný hodnotiteľ v prípade zistenia nedostatkov v kvalite zamestnancom vykonávanej práce upozorniť zamestnanca na skutočnosť, že vzhľadom na uvedený nedostatok mu bude v rámci vyhodnotenia prísľubu výkonnostnej odmeny prísľúbená čiastka mzdy primerane krátená. Toto upozornenie môže príslušný vedúci riešiť aj priamo písomným rozhodnutím o krátení prísľúbenej výkonnostnej odmeny,
- c) vyhodnotenie kvality zamestnancom vykonanej práce v období stanovenom v prísľube výkonnostnej odmeny príslušným vedúcim po uplynutí uvedeného obdobia. Do tohto celkového vyhodnotenia sa

zahŕňa aj pribezné hodnotenie v zmysle odseku b). Čiastka mzdy výkonnostnej odmeny priznaná zamestnancovi príslušným vedúcim v rámci tohto vyhodnotenia prísluĽbu sa stáva pre tohto zamestnanca nárokovou zloĽkou jeho mzdy.

- 2) Výšku prísluĽbu výkonnostnej odmeny možno zamestnancovi stanoviť :
 - a) priamo finančnou čiastkou v € v závislosti na odpracovaní celého , zamestnávateľom ustanoveného týždenného pracovného času rozvrhnutého na dané časové obdobie. Za neodpracovanú dobu ustanoveného pracovného času v danom období sa výška výkonnostnej odmeny alikvotne kráti, resp. pri nadčasovej práci alikvotne zvyšuje,
 - b) percentuálnym podielom z tarifnej mzdy (základnej zloĽky mzdy) skutočne dosiahnutej za príslušné časové obdobie daným zamestnancom. Pri kolektívnej forme sa výška prísluĽbu kolektívnej výkonnostnej odmeny vzťahuje na sumár tarifných miezd skutočne dosiahnutých za príslušné obdobie zamestnancami daného kolektívu,
 - c) percentuálnym podielom z konkrétne zamestnávateľom vyšpecifikovanej položky (napr. trĽby z MHD).
- 3) Výšku prísluĽbu výkonnostnej odmeny je možné so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve, resp. ustanoviť zamestnancovi v rámci kolektívnej zmluvy.
- 4) Ak nie je v rámci prísluĽbu výkonnostnej odmeny zamestnancovi stanovené konkrétne hodnotiace kritérium (ukazovateľ), potom platí, ťe hodnotiacim kritériom daného prísluĽbu výkonnostnej odmeny je automaticky všeobecná podmienka dosiahnutia zamestnávateľom požadovanej kvality práce. Kritérium požadovanej kvality práce môže príslušný vedúci písomnou formou upresniť, resp. bliĽšie špecifikovať.
- 5) Druh a výšku prísluĽbu výkonnostnej odmeny (posúdením náročnosti práce) stanovuje zamestnancovi zamestnávateľ, resp. ním poverený vedúci, ktorý taktieĽ zabezpečuje aj vyhodnotenie tohto prísluĽbu.
 - a) V rámci hodinovo odmeňovaných zamestnancov (vrátane pracovného pomeru na kratší pracovný čas) sa výška prísluĽbu výkonnostnej odmeny stanovuje nasledovne:

- robotník v doprave - obsluha (kódar)	7,00 %
- upratovač - kancelárske resp., prevádzkové priestory	10,00 %
- vodič autobusu - manipulant	13,70 %
- robotník v doprave - vylepovanie cestovných poriadkov	15,00 %
- ostatní vyššie neuvedení zamestnanci	20,50 %
 - b) V rámci mesačne odmeňovaných zamestnancov (vrátane pracovného pomeru na kratší pracovný čas) sa výška prísluĽbu výkonnostnej odmeny stanovuje na 20%.

Pri stanovení kolektívnej výkonnostnej odmeny sa výška prísluĽbu odvíja z vyššie uvedených sadzieb.

Konkrétne výška prísluĽbu výkonnostnej odmeny zamestnanca sa uvedie v jeho pracovnej zmluve.

Pri individuálnych mzdách výšku prísluĽbu výkonnostnej odmeny urči zamestnávateľ priamo v texte pracovnej zmluvy.

- 6) V písomnom prísluĽbe výkonnostnej odmeny sa uvádza najmä :
 - a) komu je prísluĽb vydaný (meno, funkcia, útvar),
 - b) kto prísluĽb vydal,
 - c) v akej výške a na aké obdobie je prísluĽbená odmena stanovená,
 - d) kritérium hodnotenia.
- 7) Výšku mzdovej časti prísluĽbenej zamestnancovi v rámci prísluĽbu výkonnostnej odmeny nie je možné pri vyhodnotení tohto prísluĽbu zvýšiť. Tento zákaz neplatí len v prípade, ak hodnotiteľ k predmetnému zvýšeniu prísluĽbu použije čiastku zo mzdových prostriedkov ktoré získal, resp. ušetril v rámci krátenia prísluĽbu iného zamestnanca. ZníĽenie prísluĽbenej mzdovej čiastky výkonnostných odmien je možné vykonať v závislosti

na splnení požadovaných kritérií stanovených v predmetnom príslube. Predmetné zvýšenie príslubu možno realizovať len v kalendárnom mesiaci vzniku krátenia príslubu výkonnostnej odmeny.

- 8) Hodnotiacim obdobím príslubu výkonnostnej odmeny zamestnanca je spravidla jeden kalendárny mesiac a priznaná výkonnostná odmena sa zamestnancovi vypláca spolu s vyúčtovaním jeho mzdy za príslušný mesiac. V prípade, že ukazovateľ prémie príslubu sa vyhodnocuje po prémievom období, potom sa termín výplaty priznanej prémie primerane posúva. V prípade príslubu termínovej prémie sa hodnotiace obdobie stanovuje priamo v tomto príslube.
- 9) Výkonnostná odmena sa poskytuje len za odpracovanú dobu. Za neodpracovanú dobu sa u mesačne odmeňovaného zamestnanca príslub výkonnostnej odmeny alikvotne kráti obdobne ako základná zložka mzdy.

Článok 4

Spôsob vyhodnotenia príslubu výkonnostnej odmeny

- 1) Nárok na výkonnostnú odmenu (za dané obdobie) v stanovenej výške príslubu vzniká zamestnancovi vo všeobecnosti len za podmienky dodržania požadovanej kvality práce. Pri prémievom príslube vzniká zamestnancovi (za dané obdobie) nárok na prémie v stanovenej výške príslubu prémie len v prípade splnenia všetkých prémievých ukazovateľov tohto príslubu. Dodržanie požadovanej kvality, resp. splnenie prémievých ukazovateľov hodnotí príslušný vedúci. Vyhodnotenie zamestnanca za stanovené obdobie je príslušný vedúci (okrem prípadov čakania na vyhodnotenie prémievých ukazovateľov) povinný zrealizovať v rámci prvých dvoch pracovných dní po danom období.
- 2) Pri vyhodnotení kolektívnej formy výkonnostných odmien nárok na priznanú výkonnostnú odmenu vzniká kolektívu ako takému a nie jednotlivému členovi tohto kolektívu. Výkon kvality práce jednotlivých členov kolektívu vyhodnotí príslušný vedúci kolektívu v rozsahu priznanej kolektívnej odmeny.
- 3) Pri nedodržaní požadovanej výkonnosti sa výška výkonnostnej odmeny stanovená zamestnancovi v príslube primerane kráti, resp. neprizná. Ku kráteniu príslubu výkonnostnej odmeny o viac ako 1/2 výšky daného príslubu je potrebný súhlas priameho nadriadeného hodnotiteľa. Dôvod krátenia musí byť zamestnancovi oznámený preukázateľnou formou.
- 4) Písomná forma vyhodnotenia príslubu výkonnostnej odmeny sa vyžaduje v prípadoch:
 - a) krátenia výšky príslubu výkonnostnej odmeny,
 - b) realizácie kolektívnej formy výkonnostnej odmeny.

Uvedené vyhodnotenie hodnotiteľ doručí príslušnému útvaru ekonomiky práce najneskôr v druhý pracovný deň, ktorý nasleduje po období, ktorého sa vyhodnotenie týka. Pri krátení príslubu výkonnostnej odmeny sa vždy uvedie dôvod krátenia.

- 5) Povinnosťou priameho vedúceho je oboznámiť jemu podriadených zamestnancov s vyhodnotením príslubov ich výkonnostných odmien.
- 6) Prípadné spory z titulu nesúhlasu zamestnanca s hodnotením jeho výkonnosti príslušným vedúcim rieši priamy nadriadený daného vedúceho. Ak nedôjde k vyriešeniu sporu do 30 dní odo dňa doručenia podania sťažnosti, zamestnanec má možnosť riešiť danú problematiku v rámci oddelenia kontroly zamestnávateľa, pomocou príslušného odborového orgánu, resp. súdnou cestou.

Článok 5

Postup pri poskytovaní výkonnostných odmien

- 1) V rámci vyhodnotenia, resp. schválenia zamestnancovi príslúbenej výkonnostnej odmeny nastanú tri varianty poskytnutia výkonnostnej odmeny :
 - a) Zamestnanec neobdržal v priebehu daného hodnotiaceho obdobia a v prvých dvoch pracovných dňoch po danom období od príslušného vedúceho písomné rozhodnutie o krátení jemu príslúbenej výkonnostnej odmeny. V tomto prípade sa jemu príslúbena výkonnostná odmena stáva automaticky jeho nárokovou zložkou mzdy za dané obdobie a vo výplatnom termíne mzdy za dané obdobie mu ju zamestnávateľ

vyplatí. V prípade neodpracovania celého daného obdobia sa táto odmena mesačne odmeňovanému zamestnancovi alikvotne kráti.

- b) Zamestnanec obdržal v priebehu daného hodnotiaceho obdobia, resp. v rámci prvých dvoch pracovných dní po danom období od svojho príslušného vedúceho písomné rozhodnutie o krátení jemu prisľúbenej výkonnostnej odmeny za dané obdobie. V tomto prípade len časť prisľubu, ktorá zostala po krátení sa stáva jeho nárokovou zložkou mzdy za dané obdobie a vo výplatnom termíne mzdy za dané obdobie mu ju zamestnávateľ vyplatí. V prípade neodpracovania celého daného obdobia sa táto znížená odmena mesačne odmeňovanému zamestnancovi alikvotne kráti.
 - c) Zamestnanec bol vyhodnotený v rámci kolektívnej formy výkonnostnej odmeny. V tomto prípade sa nárokovou zložkou mzdy zamestnanca za dané obdobie stáva len tá čiastka z dosiahnutej kolektívnej odmeny, ktorá mu bola priznaná jeho príslušným vedúcim. Túto čiastku odmeny zamestnávateľ vyplatí danému zamestnancovi vo výplatnom termíne mzdy za dané obdobie.
- 2) Písomné rozhodnutie o krátení výšky prisľúbenej výkonnostnej odmeny (viď. príloha č.1) vystavuje príslušný vedúci zamestnanca, ktorého sa krátenie týka. Vystavuje sa minimálne dvojmo, raz pre uvedeného zamestnanca a raz pre príslušný útvar ekonomiky práce. Termín doručenia na útvar EP je uvedený v článku 4 ods. 4).
 - 3) Príslušný vedúci pri vzniku kolektívnej formy výkonnostnej odmeny (napr. kolektívna prémie) vystaví pred konkrétnym prémieovým obdobím písomný prisľub, resp. záznam o uplatnení tejto formy. V ňom uvedie podmienky priznania prisľúbenej kolektívnej výkonnostnej odmeny, okruh zamestnancov, ktorých sa táto forma dotýka, stanoví prisľúbenú výšku kolektívnej výkonnostnej odmeny a obdobie, na ktoré sa táto odmena vzťahuje. Po uplynutí stanoveného obdobia vyhodnotí výkonnosť kolektívu a vypočíta celkovú priznanú čiastku kolektívnej odmeny. Túto čiastku potom prerozdelí medzi jednotlivých členov kolektívu podľa ich individuálnej výkonnosti. Na základe tohto vyhodnotenia zamestnávateľ v danom výplatnom termíne vyplatí uvedeným členom kolektívu im priznané čiastky odmeny.
 - 4) Prílohy č. 2 a 3 reprezentujú vzory písomných prisľubov individuálnej, resp kolektívnej formy výkonnostnej odmeny.

Článok 6

Všeobecné ustanovenia k poskytovaniu výkonnostnej odmeny

- 1) Záloha na prisľúbenú výkonnostnú odmenu sa neposkytuje. Nárok na túto odmenu sa vyhodnocuje až po skončení daného odmeňovaného obdobia.
- 2) Odpustiť nesplnenie stanoveného ukazovateľa prisľubu výkonnostnej odmeny je neprípustné.
- 3) Na obdobie v danom roku, počas ktorého nie je stanovený plán mzdových prostriedkov na daný rok, sa vzťahuje mzdové moratórium. V tomto období nie je možné zvýšiť zamestnancom úroveň ich výkonnostných odmien.
- 4) Ustanovenia tejto prílohy ku kolektívnej zmluve dotýkajúce sa poskytovania výkonnostných odmien môžu byť príslušným riaditeľom organizačnej jednotky zamestnávateľa podrobnejšie rozpracované na špecifiká príslušného útvaru s tým, že tieto špecifiká nesmú byť v rozpore s ustanoveniami tejto prílohy a nesmú negatívne ovplyvniť čerpanie plánovaných mzdových prostriedkov danej organizačnej jednotky zamestnávateľa.
- 5) Vo väzbe na disponibilný objem mzdových prostriedkov môže generálny riaditeľ DPB, a.s. po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom redukovať prisľuby výkonnostných odmien zamestnancov, pozastaviť ich, alebo minimalizovať ich až na nulový variant. O týchto opatreniach je povinný zamestnancov informovať pred dňom, ktorým začína hodnotiace obdobie ich súčasných prisľubov výkonnostných odmien.

Článok 7

Charakteristika mimoriadnej odmeny

- 1) Mimoriadna odmena je nadtarifná (pobádacia) zložka mzdy, ktorú môže zamestnávateľ poskytnúť svojmu zamestnancovi za účelom posilnenia mzdovej zainteresovanosti zamestnanca na splnení mimoriadnych, naliehavých, resp. jednorazových pracovných úloh, ktoré sa budú podieľať na dosiahnutí čo najlepších výsledkov práce daného útvaru, resp. čo najlepších hospodárskych výsledkov zamestnávateľa. Poskytovanie tejto mimoriadnej odmeny nie je zo strany zamestnanca nárokovateľné.
- 2) Mimoriadnu odmenu je možné zamestnancovi priznať len za splnenie pracovných úloh podľa odseku 1), ktoré neboli iným spôsobom zamestnancovi zaplatené.
- 3) Mimoriadnu odmenu je možné poskytnúť len zamestnancovi DPB, a.s., ktorý má so zamestnávateľom (DPB, a.s.) pracovný pomer založený písomnou pracovnou zmluvou v zmysle § 42 Zákonníka práce.
- 4) Mimoriadnu odmenu priznáva zamestnancom generálny riaditeľ DPB, a.s.. Túto právomoc môže svojim rozhodnutím preniesť na nižšie stupne riadenia. Takouto formou vyplatené mimoriadne odmeny označujeme ako „ mimoriadne odmeny z fondu vedúceho “.
- 5) Ročný objem mzdových prostriedkov pridelených do fondu vedúceho z celkového objemu plánovaných mzdových prostriedkov zamestnávateľa a jeho prípadné, rozdelenie na jednotlivé útvary stanovuje generálny riaditeľ DPB, a.s..

Článok 8

Spôsob poskytnutia mimoriadnej odmeny

- 1) Poskytovanie mimoriadnych odmien je v zásade riešené formou vydania písomného prísľubu mimoriadnej odmeny, podľa ktorého vzniká danému zamestnancovi nárok na mimoriadnu odmenu (vo výške stanovenej v tomto prísľube) len za podmienky splnenia v prísľube stanovených úloh.
- 2) Prísľub mimoriadnej odmeny sa vystavuje spravidla vopred a prísľúbená výška mimoriadnej odmeny sa stanovuje v prísľube priamo v €.
 - a) komu je prísľub vydaný (meno, funkcia, útvar),
 - b) úlohy, resp. podmienky priznania prísľúbenej odmeny a stručné zdôvodnenie mimoriadnosti týchto úloh,
 - c) výška prísľúbenej mimoriadnej odmeny,
 - d) kto a kedy prísľub vydal.
- 3) Výška mimoriadnej odmeny musí zodpovedať úrovni naliehavosti, resp. namáhavosti práce vynaloženej v súvislosti so splnením danej úlohy.
- 4) Prísľub mimoriadnej odmeny, resp. mimoriadnu odmenu z fondu vedúceho stanovuje danému zamestnancovi (na základe návrhu príslušného vedúceho daného zamestnanca) generálny riaditeľ DPB, a.s., resp. ním poverený vedúci.
- 5) V písomnom prísľube mimoriadnej odmeny musí byť uvedené :
 - a) komu je prísľub vydaný (meno, funkcia, útvar),
 - b) úlohy, resp. podmienky priznania prísľúbenej odmeny a stručné zdôvodnenie mimoriadnosti týchto úloh,
 - c) výška prísľúbenej mimoriadnej odmeny,
 - d) kto a kedy prísľub vydal.
- 6) Prísľub mimoriadnej odmeny sa vyhodnocuje až po realizácii, resp. po uplynutí termínu splnenia úlohy v danom prísľube. Na mimoriadnu odmenu stanovenú v prísľube vzniká zamestnancovi nárok len v prípade jednoznačného splnenia úloh požadovaných v danom prísľube. V opačnom prípade nárok na túto odmenu zaniká v celom rozsahu daného prísľubu.
- 7) Prísľub mimoriadnej odmeny vyhodnocuje príslušný vedúci a schvaľuje generálny riaditeľ DPB, a.s., resp. ním poverený vedúci.
- 8) Vyhodnotenie prísľubu mimoriadnej odmeny z fondu vedúceho, resp. priznanie tejto mimoriadnej odmeny sa vykoná vždy len písomnou formou, v ktorej sa uvedie :
 - a) úroveň splnenia danej úlohy,
 - b) kto a kedy danú úlohu vyhodnotil,
 - c) kto a kedy vyhodnotenie schválil.

Formulár priznania mimoriadnej odmeny (viď. vzory v prílohách č. 4 a 5) sa vystavuje dvojmo a po schválení príslušným vedúcim sa predkladá k ďalšiemu spracovaniu na príslušný útvar ekonomiky práce.

Článok 9

Všeobecné ustanovenia k poskytovaniu mimoriadnej odmeny

- 1) Záloha na prisľúbenú mimoriadnu odmenu sa neposkytuje. Nárok na túto odmenu sa vyhodnocuje až po skončení daného termínu, resp. odmeňovaného obdobia.
- 2) Odpustiť nesplnenie stanoveného ukazovateľa, resp. podmienky priznania prisľúbenej mimoriadnej odmeny je neprípustné.
- 3) Poskytovanie mimoriadnych odmien za plnenie iných ako pracovných úloh je neprípustné.
- 4) Agendu v súvislosti s touto mzdovou formou vedú príslušné útvary ekonomiky práce.

Článok 10

Záverečné ustanovenia

- 1) Vo väzbe na disponibilný objem mzdových prostriedkov môže pri prekročení, resp. pri objektívnej hrozbe prekročenia použiteľného objemu mzdových prostriedkov zamestnávateľa generálny riaditeľ DPB, a.s. redukovať poskytovanie výkonnostných, resp. mimoriadnych odmien zamestnancom, pozastaviť ich, alebo minimalizovať ich až na nulový variant. O týchto opatreniach je povinný zamestnancov informovať.
- 2) Záväzný výklad k jednotlivým ustanoveniam tohto dodatku k prílohe ku kolektívnej zmluve podáva vedúci odboru ľudských zdrojov.
- 3) Táto príloha ku kolektívnej zmluve nadobúda účinnosť dňom 01.04.2018.

V Bratislave, 14.02.2018

Ing. Milan Urban
predseda predstavenstva
a
generálny riaditeľ

Peter Golej
predseda ZO IOZ pri DPB, a.s.,
Elektrické dráhy, Technická infraštruktúra,

Ján Mikulič
predseda BOZV MHD

Július Orban
predseda ZO IOZ pri DPB, a.s.,
Divízia Autohúsy

DPB, a.s.	<u>ROZHODNUTIE O KRÁTENÍ PRISLÚBENEJ VÝKONNOSTNEJ ODMENY</u>	
Meno zamestnanca, ktorému sa kráti prísľub VO:		Os. číslo:
Útvar:	Povolenie (funkcia):	
Obdobie, na ktoré bol prísľub vystavený:		
Výška prísľubu VO (v €, resp. v % z tarifnej mzdy):		
Konkrétny dôvod krátenia prísľubu VO:		
Výška krátenia prísľubu VO:		
O uvedenom krátení rozhodol:		
Krátenie schválil (ak je výška krátenia nad ½ prísľubu):		
Dátum krátenia:	Kontrola EP:	

Pre uvedeného zamestnanca

Tu prestrihnúť

Pre útvar ekonomiky práce

<u>ROZHODNUTIE O KRÁTENÍ PRÍSLÚBENEJ VÝKONNOSTNEJ ODMENY</u>	
DPB, a.s.	
Meno zamestnanca, ktorému sa kráti prísľub VO:	Os. číslo:
Útvar:	Povolenie (funkcia):
Obdobie, na ktoré bol prísľub vystavený:	
Výška prísľubu VO (v €, resp. v % z tarifnej mzdy):	
Konkrétny dôvod krátenia prísľubu VO:	
Výška krátenia prísľubu VO:	
O uvedenom krátení rozhodol:	
Krátenie schválil (ak je výška krátenia nad ½ prísľubu):	
Dátum krátenia:	Kontrola EP:

DPB, a.s		PRÍSĽUB, VYHODNOTENIE A ROZDELENIE KOLEKTÍVNEJ VÝKONNOSTNEJ ODMENY, RESP. PRÉMIE		
Prísľub vydaný pre kolektív:				
Prísľub vydaný na obdobie:				
Výška príslubu:				
Prísľub vydal:				Dňa:
P.	Ukazovateľ	Plán	Skutočnosť	Vyhodnotenie
1.				
Základňa k výpočtu výslednej čiastky VO, resp. prémie v € :				
Výsledná kolektívna výkonnostná odmena, resp. prémie v € :				
Prísľub vyhodnotil a výslednú čiastku kolektívnej výkonnostnej odmeny, resp. prémie rozdelil:				
				Dňa:

Vyhodnotenie a rozdelenie schválil:			Dňa:		
Kontrola z úrovne EP:			Dňa:		
<u>Rozdelenie výslednej odmeny, resp. prémie</u>					
<u>Os. čís.</u>	<u>Meno</u>	<u>€</u>	<u>Os. čís.</u>	<u>Meno</u>	<u>€</u>

DPB, a.s.		PRÍSĽUB A VYHODNOTENIE INDIVIDUÁLNEJ VÝKONNOSTNEJ ODMENY, RESP. PRÉMIE		
Prísľub vydaný pre :				
Povolanie resp. funkcia :				
Pracovisko, resp. útvar :				
Prísľub vydaný na obdobie :				
Výška prisľubu VO, resp. prémie :				
Prísľub vydal : Dňa :				
P.	Ukazovateľ	Plán	Skutočnosť	Vyhodnotenie
1				
Základňa k výpočtu výslednej čiastky VO, resp. prémie v € :				
Výsledná výkonnostná odmena, , resp. prémie v € :				
Prísľub vyhodnotil : Dňa :				
Vyhodnotenie schválil : Dňa :				
Kontrola z úrovne EP : Dňa :				

DPB, PRÍSLUB MIMORIADNEJ ODMENY Z FONDU VEDÚCEHO					
a.s. A JEHO VYHODNOTENIE A ROZDELENIE					
Prísľub vydaný pre útvar :					
Charakteristika úlohy, resp. práce alebo činnosti, za splnenie ktorej je stanovený tento príslub mimoriadnej odmeny a zdôvodnenie jej mimoriadnosti:					
Výška príslubu mimoriadnej odmeny z FV v € :					
Prísľub vydal: Dňa :					
Vyhodnotenie príslubu:					
Prísľub vyhodnotil :			Dňa :		
Výplatu mimoriadnej odmeny z FV v čiastke € a jej rozdelenie schvaľujem.					
V Bratislave dňa		
			podpis		
Kontrola z úrovne EP: Dňa:					
Rozdelenie schválenej mimoriadnej odmeny					
Os. čís.	Meno	€	Os. čís.	Meno	€

DPB, PRÍZNANIE MIMORIADNEJ ODMENY Z FONDU VEDÚCEHO					
a.s. A JEJ ROZDELENIE					
Odmena priznaná útvaru :					
Charakteristika úlohy, resp. práce alebo činnosti, za splnenie ktorej bola priznaná mimoriadna odmena a zdôvodnenie jej mimoriadnosti:					
Výška stanovenej mimoriadnej odmeny z FV v € :					
Výplatu mimoriadnej odmeny z FV v čiastke € a jej rozdelenie schvaľujem.					
V Bratislave dňa <div style="text-align: right; margin-right: 100px;">..... podpis</div>					
Kontrola z úrovne EP: Dňa:					
Rozdelenie schválenej mimoriadnej odmeny					
Os. čís.	Meno	€	Os. čís.	Meno	€